Advisory Council on Science and Technology
Conseil consultatif des sciences et de la technologie

SUPPORTING DOCUMENT
26

Summary Report
of a Consultation Workshop on:

Critical Skills in Strategic Industry Sectors of the Canadian Economy

The Prairies – in Winnipeg
May 27th and 28th, 1999

Secretariat of the Expert Panel on Skills

Canada

SUMMARY REPORT OF A CONSULTATION WORKSHOP ON:

CRITICAL SKILLS IN STRATEGIC INDUSTRY SECTORS OF THE CANADIAN ECONOMY

THE PRAIRIES – in WINNIPEG
MAY 27th and 28th, 1999

101-00199/

This publication is also available electronically on the World Wide Web at the following address: **http://acst-ccst.gc.ca/skills**

This publication can be made available in alternative formats for persons with disabilities upon request. Contact the Distribution Centre at the numbers listed below.

This document is part of a series of research documents which constitute background material for *The Report of the Expert Panel on Skills.* For additional copies of this publication, available on CD ROM, please contact:

Information Distribution Centre
Communications Branch
Industry Canada
Room 205D, West Tower
235 Queen Street
Ottawa ON K1A 0H5

Tel:(613) 947-7466
Fax:(613) 954-6436
E-mail: **publications@ic.gc.ca**

© Her Majesty the Queen in Right of Canada (Industry Canada) 2000
Cat. No. C2-467/2000-22E-IN

Contents

EXECUTIVE SUMMARY 1

DEFINING THE ISSUES 1

LABOUR FORCE DEVELOPMENT AND PLANNING 2

RECOMMENDATIONS FOR ACTION 2
KEY MESSAGES 2

ECONOMIC GROWTH AND OPPORTUNITIES 3

RECOMMENDATIONS FOR ACTION 3
KEY MESSAGES 3

HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT AND PLANNING 4

RECOMMENDATIONS FOR ACTION 4
KEY MESSAGES 4

EDUCATION 5

RECOMMENDATIONS FOR ACTION 5
KEY MESSAGES 5

CAREER AWARENESS 6

RECOMMENDATIONS FOR ACTION 6
KEY MESSAGES 6

PARTNERSHIPS 6

RECOMMENDATIONS FOR ACTION 6
KEY MESSAGES 7

IMMIGRATION 7

RECOMMENDATIONS FOR ACTION 7
KEY MESSAGES 8

APPENDIX I: PARTICIPANTS 9

EXECUTIVE SUMMARY

DEFINING THE ISSUES

Panel member Sheryl Feller welcomed participants, pointing out that the Expert Panel had a unique opportunity to influence public policy. Panel member André Bazergui added that the main purpose of the consultation workshops was to gather the views and ideas of knowledgeable people with personal experience in different aspects of the skills challenge.

Participants broke into small groups for a short brainstorming exercise aimed at identifying issues and opportunities in the five industry sectors under study, as well as those in the Canadian society and economy in general. Here are some of the key points raised:

- It is critical to develop a **learning culture** and "learning" organizations in Canada, thereby creating an environment where people are challenged to become well educated and acquire essential skills such as learning skills and problem-solving skills
- **Partnerships** should be developed that involve all the stakeholders
- The **labour pool** must be expanded, to include marginalized groups, Aboriginal people, and new immigrants
- Need to ensuring that public policies and initiatives take into account the **Prairie perspective** and its unique economic, political and social environment
- Important to establish a **monitoring process** or machinery whereby as a nation, we can identify what skills are needed, how training is provided, and what the outcomes are
- We need to make sure that **our education and training systems are in step** with the broad directions taken by our economy and society
- We should try and look carefully into the "brain drain" issue and insure that we **create the conditions for a "brain gain"**
- We need to address the shortage of managers who know technology

These issues and others were regrouped under a number of themes. These were discussed in small groups, with a view to develop recommendations for action. Hereafter is a summary of the main conclusions as reported in plenary.

LABOUR FORCE DEVELOPMENT AND PLANNING

The group examined two main areas: communication between and among industry, government and educational institutions, and ways of responding to change.

Recommendations for Action

- Establish, support and maintain "industry action groups" (sectoral human resource councils) at both the national and provincial levels; funding should be shared between all stakeholders; their core mandate should be to address skills needs and development, and encourage structural change within institutions that provide training and education.
- Increase the flexibility of the workforce by "bundling" skills rather than train for very specific skills; technical skills training should also include essential skills training.
- Make greater use of internship programs.
- Expand the use "Previous Learning Assessment and Recognition", to give people credit for what they already know.
- Conduct regular and systematic analyses of skills requirements and skills gaps as a basis for estimating future training needs.
- In industry sectors where the business cycle has regular "peaks and valleys", set resources aside during peak periods in preparation for future training needs (training trust funds, individual training savings funds); when activities slow down, minimize lay-offs by using work sharing, and take advantage of idle equipment and facilities to prepare workers for the next upswing.

Key Messages

- It is imperative that industry, government and educational institutions work together.
- We should make sure that plans for action include all Canadians, particularly those at risk or disadvantaged.
- We need to become much better at identifying the skills that will be needed in the future and at predicting changes in the composition and characteristics of the work force.

ECONOMIC GROWTH AND OPPORTUNITIES

Recommendations for Action

- To create opportunities, we need to invest massively in technology; we also need to develop a culture of entrepreneurship, risk-taking and partnering
- Many funding programs (e.g., for R&D, for industrial development, or employability development) should be much more tolerant to risk and should not be so overly concerned with short term gains.
- People (particularly young people) should be educated on the importance of entrepreneurship and risk-taking in the creation of wealth
- SMEs need help in developing their capacity to market ideas and products.
- Aggressive measures should be taken to eliminate inter-provincial barriers that limit the movement of intellectual capacity and skills throughout the country
- Means should be found to make sure that highly skilled new immigrants are not prevented from working in their field; measures should be taken by governments to make the key players more clearly accountable for their actions, particularly Immigration authorities, licensing bodies and post-secondary institutions; contributions from professional organizations like the Association of Engineers or the Canadian Council of Technicians and Technologists should be sought out in this regard.

Key Messages

- Existing partnership models should play a larger role in the activities of individuals and businesses, including in particular the sector councils .
- We must become better at sharing "best practices".
- Canadians should be proud of what they do well and should not shy away from self-promotion, as individuals and as a nation.

HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT AND PLANNING

The group focussed on smaller companies where, in their view, occurs the bulk of business activities related to human resource development and planning.

Recommendations for Action

- The main goals should be: 1) a greater commitment to HR planning and development in SMEs; 2) better dissemination and sharing of innovations and best practices; and 3) a much better fit between the education and training programs of PSE institutions and the skills requirements in industry.

- Measures to improve support services to small firms, which could include, for example: the creation of centralized business services under the aegis of sector councils; the provision of HR-related information by existing business resources centres; and initiatives to increase the number of business consultants with expertise in SME issues.

- Through sectoral human resources councils, develop partnerships to allow for sectoral training with like companies

- Considering that human resources development constitute a strategic business advantage, introduce legislated incentives to help increase firms' investments in training.

- It should be standard practice for post-secondary institutions to establish industry advisory bodies.

Key Messages

- Human resource development has to become a priority for small firms; HR development is too often forgotten altogether or sacrificed first whenever the cash flow become tight.

- Small business leaders could serve as champions and models for best practices.

- Education and training institutions should become able to respond much more quickly to the changing skill needs of industry.

EDUCATION

The group was particularly concerned with funding, with the needs of vulnerable groups, and with the quality of the teaching personnel.

Recommendations for Action

- Provide adequate funding of post-secondary education, including salaries high enough to attract and keep the best and the brightest in the teaching profession.
- Within the education system, improve human resource planning and professional development
- Revamp the system of teacher certification in order to align teacher training with today's realities and allow easier access to the profession for people from other career tracks (e.g., industry)
- Provide career choice information to students and parents, all along K-12.
- Make much greater use of mentorship, co-op and internship programs.
- Provide adequate resources to combat learning difficulties, particularly in math.
- Ensure that there is adequate support for Aboriginal students.
- At the high school level, ensure that teachers are teaching only those subjects in which they trained as experts, and use work placements.

Key Messages

- There are many conflicting views on whether or not the education system is responding quickly enough to industry needs.
- There is a need for much greater accountability throughout the education system, from kindergarten to PSE, particularly in terms of educational outcomes.
- Income disparities – especially as they seem to be widening – are a fundamental root problem that should be addressed as such; children living in poverty do not have equal access to learning; the impact of early learning deficits risks being felt for a life time.

CAREER AWARENESS

Recommendations for Action

- The career planning process should begin in elementary school; parents should also be educated with regard to career options.

- Career counselling should be improved and standards and certification introduced in the career counselling field.

- Industry should become more involved, for example by participating in career fairs, by working jointly with high schools (e.g., through mentoring), by providing their own employees with better information of a firm's future skills needs

- Expand the use of Internet for disseminating career information, making sure the information is accurate, complete and well written

Key Messages

- Career information is required in many different situations: young people in school from primary school to college and university, people seeking to re-enter the work force, people wishing to make a career change, etc.

- More often then not, young people make critical career decisions without much information on occupations and industries, let alone on how the skills learned in school could be used in the workplace.

PARTNERSHIPS

Recommendations for Action

- A permanent national body to monitor skill needs should be established immediately; such an organization should:
    1. be made up of national and regional sectoral councils with stakeholder representation
    2. have the authority to make decisions and direct funding to various institutions
    3. identify transferable skills that are common to different industry sectors

4. facilitate and support small scale, local partnerships in order to ensure the participation of SMEs as well as co-operation between small and large firms in a given sector.

5. have representation from Aboriginal groups

6. be funded by its participants

- Industry and education should work more closely together, for example by setting up industry advisory committees for educational programs, establishing exchange programs between school and industry, setting up industry speakers programs and industry open house events, etc.; tax incentives could be offered to firms willing to participate in such activities

- Measures should be taken so that reliable standards and quality insurance exist for all training programs – particularly those offered by private vocational institutions.

Key Messages

- What is needed urgently is a machinery at national level to insure co-operative planning among all stakeholders

- Linkages are too weak between industry and education, particularly at the high school and university levels

- It is common to see extremely low graduation rates in university level programs (e.g., computer science), which represents a tremendous waste of resources and would suggest that career information is woefully inadequate.

IMMIGRATION

Recommendations for Action

- Set up a public inquiry to clarify the respective roles of PSE institutions, licensing bodies and the immigration system, and propose a more effective and accountable process for the selection of immigrants and the assessment and recognition of their qualifications.

- Generalize the use Prior Learning Assessment and Recognition, to make sure immigrants are treated fairly and that as a country, we do not waste valuable human resources.

- Improve the availability and quality of resources to help immigrants meet realistic language requirements (too often, the courses offered are too basic and do not prepare people well for the work place, especially in a technically rich environment).

- Benchmark skills requirements as well as the necessary training or up-grading, and make this information easily available to immigrants, so that they can understand clearly where they stand in the Canadian labour market.

Key Messages

- When it comes to economic immigrants, we have a syndrome of "seduction and abandonment": we like to attract skilled people here, but when they do come, we put them through all kinds of unreasonable barriers.

- Professional licensing bodies should be subjected to a much more rigorous and transparent accountability regime.

- Cultural differences and an insufficient command of English (or French) can make employers reluctant to employ immigrants, especially in highly technical jobs involving team work; ways should be found to overcome such difficulties.

Overall Key Messages from the Participants in the Prairies Consultation Workshop to the Members of the Expert Panel on Skills:

- Pay attention to Aboriginal issues.

- Be fully aware of the difference between small- and large-sized companies.

- Jurisdictional issues must be resolved.

APPENDIX I: Participants

Lorraine Beckman, Saskatchewn, Post-Secondary Education and Skills Training

Tammy Bloor-Cavers, Executive Assistant, Post-Secondary Education and Skills Training

Brian Campbell, Head, Off-Campus Degree Credit Division/ University of Regina

Rahael Jalan, Department of Science, Saskatchewan Indian Federated College

Kutty Kartha, Director General, NRC – PBI

Don Somers, CETAC - West

Bronwyn South, Labour Market Economist, Saskatchewan Region Human Resources Development Canada

Janis Stone, Executive Director, Saskatchewan Labour Force Development Board

Gerry Stroshein, Vice President, Trimension Training and Consulting Group Inc.

Cliff BryantonCoordinator of Access Technologies, Southern Alberta Institute of Technology

Heather Langstone, Senior Consultant, KPMG

Michael Leung, Vice President, Business Development/ Telecommunications Research Labs

Patricia Miller, Canadian Council for Human Resources in the Environment Industry

ValerieSluth, KPMG

Geoffrey Bresch, IT Sector Coordinator, Education and Training

Erica Bruce, Economic Innovation and Technology Council

Christian Chinien, Director, UNEVOC Canada/ Faculty of Education

John Clarkson, Vice-President, Economic Innovation and Technology Council

Trevor Cornell, Chief Executive Officer, Industrial Technology Centre

Barry Garbutt Director, Fundraising Dean, Applied Sciences/ Red River College

Leah Goodwin, Director, Labour Market Support Services

Leonard Harapiak, Director, South Winnipeg Technical Centre

Robert Hill, Associate Dean, Agriculture/ University of Manitoba

Bill Karle, Executive Director, Education and Training/ Manitoba Innovation Network (MIN)

Chuck LaFlèche, President, Momentum Software Corporation

Norm Lee, Human Resource Consultant, Stefanson & Lee, Chartered Accountants

Les Mack, Field Aviation Company, Southport Aerospace Centre Inc.

Cam Mackie, KPMG

D'Arcy Phillips, Coordinator., Manitoba Aerospace, Human Resources Coordinating Committee

Cynthia Selley HR Manager, Training & Development, Boeing Canada Technology

George Skinner, Director General-Programs, Western Economic Diversification Canada

Henry Soulatzkoff, Information Manager, Robertson College

Barrie Webster, President, Websar Laboratories Inc.

Brian Wood, Executive Director, New Media West

Rick Workman, General Manager, Services (Manitoba)/ IBM Global Services

Larry Wucherer, Centre for Aboriginal Human Resource Development

Conseil consultatif des sciences et de la technologie
Advisory Council on Science and Technology

DOCUMENT D'APPOINT
26

Rapport sommaire d'un atelier de consultation sur :

Les compétences essentielles dans des secteurs stratégiques de l'économie canadienne

Les prairies – à Winnipeg
Du 27 au 28 mai 1999

Le Secrétariat du Groupe d'experts sur les compétences

Canada

ATELIER DE CONSULTATION SUR LES COMPÉTENCES ESSENTIELLES DANS LES SECTEURS STRATÉGIQUES DE L'ÉCONOMIE CANADIENNE

LES PRAIRIES – à WINNIPEG
Du 27 au 28 MAI 1999

Cette publication est également offerte sur le Web (**http://acst-ccst.gc.ca/skills**).

Les personnes handicapées peuvent obtenir cette publication sur demande sous une forme adaptée à leurs besoins particuliers. Communiquer avec le Centre de diffusion de l'information aux numéros ci-dessous.

Pour obtenir des exemplaires du présent document, s'adresser au :

Centre de diffusion de l'information
Direction générale des communications
Industrie Canada
Bureau 205D, tour Ouest
235, rue Queen
Ottawa (Ontario) K1A 0H5

Téléphone : (613) 947-7466
Télécopier : (613) 954-6436
Courriel : **publications@ic.gc.ca**
Nota – Dans cette publication, la forme masculine désigne tant les femmes que les hommes.

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada (Industrie Canada) 2000
No. de catalogue C2-467/2000-22F-IN

Table des matières

SOMMAIRE 4

DÉFINITION DES QUESTIONS 4

PERFECTIONNEMENT ET PLANIFICATION DE LA MAIN D'OEUVRE 5

RECOMMANDATIONS SUR LES MESURES À PRENDRE 5

PRINCIPAUX MESSAGES 6

CROISSANCE ÉCONOMIQUE ET DÉBOUCHÉS 6

RECOMMANDATIONS SUR LES MESURES À PRENDRE 6

PRINCIPAUX MESSAGES 7

PERFECTIONNEMENT ET PLANIFICATION DES RESSOURCES HUMAINES 7

RECOMMANDATIONS SUR LES MESURES À PRENDRE 7

PRINCIPAUX MESSAGES 8

ÉDUCATION 8

RECOMMANDATIONS SUR LES MESURES À PRENDRE 8

PRINCIPAUX MESSAGES 9

SENSIBILISATION AUX CARRIÈRES 9

RECOMMANDATIONS SUR LES MESURES À PRENDRE 9

PRINCIPAUX MESSAGES 9

PARTENARIATS 10

RECOMMANDATIONS SUR LES MESURES À PRENDRE 10

PRINCIPAUX MESSAGES 11

IMMIGRATION 11

RECOMMANDATIONS SUR LES MESURES À PRENDRE 11

PRINCIPAUX MESSAGES 12

ANNEX I: PARTICIPANTS 14

SOMMAIRE

DÉFINITION DES QUESTIONS

Après avoir souhaité la bienvenue aux participants, Sheryl Feller, membre du groupe, souligne le fait que le Groupe d'experts a l'occasion unique d'exercer une influence en matière de politique d'intérêt public. André Bazergui, membre du groupe, ajoute que les ateliers de consultation ont pour but principal de recueillir les opinions et les idées de personnes averties qui possèdent une expérience personnelle dans les différentes facettes du défi des compétences.

Les participants se divisent en petits groupes pour mener un bref exercice de remue-méninges visant à identifier les questions et les possibilités relatives aux cinq secteurs à l'étude, ainsi que celles qui se rattachent à la société et à l'économie canadiennes en général. Voici quelques-uns des points clés soulevés :

- Il est essentiel de créer une **culture d'apprentissage** et des organismes « d'apprentissage » au Canada, ce qui donnerait lieu à un environnement où les gens seraient stimulés à s'instruire et à acquérir les compétences essentielles, telles que les aptitudes à apprendre et à résoudre des problèmes.

- Il faut établir des **partenariats** qui impliquent tous les intervenants.

- Il faut élargir la **réserve de main-d'oeuvre** de façon à inclure les groupes marginalisés, les Autochtones et les nouveaux immigrants.

- Il faut veiller à ce que les politiques et les initiatives publiques tiennent compte de la **perspective des Prairies**, c'est-à-dire l'environnement économique, le climat politique et le milieu social qui sont propres à la région.

- Il est important d'établir un **processus de contrôle** ou un mécanisme de surveillance par lequel le Canada peut identifier les compétences nécessaires, les modes de prestation de la formation et les résultats engendrés.

- Nous devons nous assurer que nos **systèmes d'éducation et de formation évoluent au diapason** des orientations générales adoptées par notre économie et notre société.

- Nous devons faire des efforts pour examiner attentivement l'enjeu de « l'exode des cerveaux » et pour assurer la **création de conditions favorables à un « gain des cerveaux »**.

- Nous devons traiter la pénurie des gestionnaires spécialisés en technologie.

Par la suite, les participants regroupent ces questions et d'autres sous différents thèmes qu'ils discutent en petits groupes dans l'optique d'élaborer des recommandations sur les mesures à prendre. Les pages suivantes constituent un sommaire des principales conclusions telles que présentées en séance plénière.

PERFECTIONNEMENT ET PLANIFICATION DE LA MAIN D'OEUVRE

Le groupe examine deux questions principales : d'une part, la communication entre l'industrie, le gouvernement et les établissements d'enseignement et, d'autre part, les façons de réagir aux changements.

Recommandations sur les mesures à prendre

- Établir, appuyer et maintenir des « groupes d'action de l'industrie » (conseils sectoriels des ressources humaines) tant au niveau national que provincial; le financement doit être partagé entre les intervenants; le mandat de base de ces groupes consistera à traiter les besoins en matière de compétences et le perfectionnement des compétences et à encourager les changements structurels au sein des établissements qui assurent la formation et l'enseignement.

- Accroître la flexibilité de la main-d'oeuvre par le grappage des compétences plutôt que d'assurer une formation sur des compétences très spécifiques; la formation sur les compétences techniques doit également tenir compte des compétences essentielles.

- Recourir davantage aux programmes de stage.

- Élargir l'utilisation de « l'évaluation et la reconnaissance des acquis » afin de reconnaître officiellement les connaissances d'une personne.

- Mener des analyses régulières et systématiques en ce qui concerne les compétences requises et les lacunes en matière de compétences dans l'optique de créer une base aux estimations des besoins futurs en formation.

- Pour les secteurs où le cycle économique comporte régulièrement des hauts et des bas, mettre de côté des ressources durant les périodes à la hausse, en guise de préparation pour les besoins futurs en formation (fonds de fiducie pour la formation, fonds d'épargne pour la formation individuelle); lorsque les activités ralentissent, minimiser les mises à pied par le recours au partage du travail et profiter des installations et du matériel non utilisés pour préparer les travailleurs à la prochaine phase ascendante.

Principaux messages

- Il est impératif que l'industrie, le gouvernement et les établissements d'enseignement travaillent ensemble.
- Nous devons faire en sorte que les plans d'action englobent tous les Canadiens, particulièrement ceux qui sont à risque ou qui sont désavantagés.
- Nous devons apprendre à mieux identifier les compétences qui seront nécessaires à l'avenir et à mieux prévoir les changements susceptibles de se produire en ce qui concerne la composition et les caractéristiques de la main-d'oeuvre.

CROISSANCE ÉCONOMIQUE ET DÉBOUCHÉS

Recommandations sur les mesures à prendre

- Pour créer des débouchés, nous devons investir massivement dans la technologie; nous devons également créer une culture de prise de risques et de partenariat, le tout animé par l'esprit d'initiative.

- De nombreux programmes de financement (p. ex., pour la R-D, l'expansion industrielle ou l'amélioration de l'employabilité) devraient tolérer davantage les risques, au lieu de trop se préoccuper des gains à court terme.

- Les individus (particulièrement les jeunes) doivent être sensibilisés à l'importance de l'entrepreneuriat et de la prise de risques dans la création de richesses.

- Les PME ont besoin d'aide pour améliorer leur capacité à commercialiser leurs idées et leurs produits.

- Il faut prendre des mesures dynamiques pour éliminer les barrières interprovinciales qui limitent le transfert de la capacité intellectuelle et des compétences à travers le pays.

- Il faut trouver des moyens pour veiller à ce que les nouveaux immigrants hautement qualifiés travaillent dans leur domaine, sans aucun obstacle; pour ce faire, les gouvernements doivent prendre des mesures qui rendent les intervenants principaux plus clairement responsables de leurs actions, en particulier les autorités de l'Immigration, les organismes de réglementation professionnelle et les établissements d'enseignement postsecondaire; à cet égard, il faut chercher à obtenir des contributions de la part d'organismes professionnels tels que l'Association des ingénieurs ou le Conseil canadien des techniciens et des technologues.

Principaux messages

- Les modèles de partenariat en place doivent jouer un plus grand rôle dans les activités des individus et des entreprises, en particulier dans les conseils sectoriels.

- Nous devons apprendre à mieux partager les « pratiques exemplaires ».

- Les Canadiens doivent être fiers de leurs réussites et ne pas avoir peur de se mettre en valeur, en tant qu'individus et en tant que pays.

PERFECTIONNEMENT ET PLANIFICATION DES RESSOURCES HUMAINES

Le groupe met l'accent sur les petites entreprises car, d'après les membres, c'est là où surviennent la plupart des activités commerciales relatives au perfectionnement et à la planification des ressources humaines.

Recommandations sur les mesures à prendre

- Voici les principaux objectifs visés : 1) un plus grand engagement envers la planification et le perfectionnement des RH dans les PME; 2) une meilleure diffusion et un meilleur partage des innovations et des pratiques exemplaires; et 3) une meilleure concordance entre les programmes d'enseignement et de formation des établissements d'enseignement postsecondaire et les compétences requises par l'industrie.

- Il faut prendre des mesures pour améliorer les services de soutien aux petites entreprises, notamment : la création de services centralisés pour les entreprises sous l'égide de conseils sectoriels; des renseignements en matière de RH offerts par les centres de ressources existants pour les entreprises; et des initiatives visant à accroître le nombre d'experts-conseils en affaires qui se spécialisent dans les questions relatives aux PME.

- Par le biais des conseils sectoriels des ressources humaines, établir des partenariats afin de permettre une formation sectorielle parmi les entreprises connexes.

- Étant donné que le perfectionnement des ressources humaines constitue un avantage commercial stratégique, introduire des stimulants législatifs pour aider à accroître les investissements des entreprises dans la formation.

- L'établissement de conseils consultatifs de l'industrie doit être une pratique courante auprès des établissements d'enseignement secondaire.

Principaux messages

- Le perfectionnement des ressources humaines doit constituer une priorité pour les petites entreprises; trop souvent, on néglige le perfectionnement des RH à tous égards ou on le sacrifie en premier lieu lorsque les mouvements de trésorerie commencent à s'épuiser.

- Les dirigeants des petites entreprises peuvent servir de champions ou de modèles pour les pratiques exemplaires.

- Les établissement d'enseignement et de formation doivent être en mesure de répondre beaucoup plus rapidement aux besoins changeants de l'industrie sur le plan des compétences.

ÉDUCATION

Le groupe exprime des inquiétudes particulièrement en ce a trait au financement, aux besoins des groupes vulnérables et à la qualité du personnel enseignant.

Recommandations sur les mesures à prendre

- Fournir un financement adéquat pour l'enseignement postsecondaire, y compris des salaires assez élevés pour attirer et conserver les meilleurs et les plus brillants enseignants dans la profession.

- Dans le cadre du système d'éducation, améliorer la planification des ressources humaines et le perfectionnement professionnel.

- Réaménager le système d'accréditation des enseignants pour aligner la formation des enseignants avec les réalités d'aujourd'hui et pour permettre aux personnes issues d'autres cheminements de carrière (p. ex., industrie) d'accéder plus facilement au métier d'enseignant.

- Fournir des renseignements sur les choix de carrière aux étudiants et aux parents, tout le long du primaire et du secondaire.

- Recourir davantage aux programmes d'encadrement, d'alternance études-travail et de stage.

- Fournir les ressources adéquates pour combattre les difficultés d'apprentissage, particulièrement en mathématiques.

- S'assurer qu'il existe un soutien adéquat pour les étudiants autochtones.

- Au niveau secondaire, veiller à ce que les enseignants donnent des matières uniquement dans leurs domaines de spécialité et utiliser des placements professionnels.

Principaux messages

- Il existe de nombreuses opinions conflictuelles quant à savoir si, oui ou non, le système d'éducation répond assez rapidement aux besoins de l'industrie.

- Il faut une plus grande responsabilisation dans l'ensemble du système d'éducation, à partir de la maternelle jusqu'aux études postsecondaires, particulièrement au chapitre des résultats éducatifs.

- Les disparités de revenus – surtout à mesure que l'écart semble s'élargir – constituent un problème fondamental qu'il faut traiter : en effet, les enfants qui vivent dans la pauvreté n'ont pas une égalité d'accès à l'apprentissage; qui plus est, les défauts d'apprentissage dès l'enfance sont susceptibles d'avoir de lourdes conséquences sur toute une vie.

SENSIBILISATION AUX CARRIÈRES

Recommandations sur les mesures à prendre

- Le processus de planification de carrière doit commencer dès l'école primaire; les parents doivent également être sensibilisés aux choix de carrière.

- Il faut améliorer les services d'orientation professionnelle et introduire des normes et une accréditation dans le domaine de l'orientation professionnelle.

- L'industrie doit s'impliquer davantage, par exemple : participer aux salons de carrière, travailler conjointement avec les écoles secondaires (p. ex., par l'encadrement), fournir à ses propres employés de meilleurs renseignements au sujet des besoins futurs de l'entreprise sur le plan des compétences.

- Élargir l'utilisation d'Internet pour diffuser de l'information sur les carrières, tout en s'assurant que l'information est exacte, détaillée et bien rédigée.

Principaux messages

- L'information sur les carrières est nécessaire dans différentes situations : pour les jeunes étudiants, du primaire aux études postsecondaires, pour les personnes qui cherchent à réintégrer dans le marché du travail, pour les personnes qui désirent changer de carrière, etc.

- Plus que jamais, les jeunes prennent d'importantes décisions de carrière sans avoir à leur disposition beaucoup de renseignements sur les différentes professions et industries, ni même sur la façon dont les compétences apprises à l'école peuvent s'appliquer dans le marché du travail.

PARTENARIATS

Recommandations sur les mesures à prendre

Il faut mettre sur pied immédiatement un organisme national permanent qui viserait à surveiller les besoins en matière de compétences; un tel organisme devrait :

1. englober des conseils sectoriels au niveau national et régional avec une représentation des intervenants;

2. assumer le pouvoir de prendre des décisions et d'orienter le financement vers divers établissements;

3. cerner les compétences transférables qui sont communes à différents secteurs;

4. faciliter et appuyer les partenariats locaux et à petite échelle pour assurer la participation des PME ainsi que la collaboration entre les petites entreprises et les grandes entreprises dans un secteur donné;

5. inclure des représentants de groupes autochtones;

6. être financé par ses participants.

- L'industrie et le secteur de l'éducation doivent travailler ensemble de façon plus étroite, par exemple : établir des comités consultatifs de l'industrie pour les programmes d'enseignement, établir des programmes d'échange entre les écoles et l'industrie, établir des programmes de conférenciers industriels et des événements de porte ouverte dans les entreprises, etc.; de plus, il est possible d'accorder des stimulants fiscaux aux entreprises qui sont désireuses de participer à de telles activités.

- Il faut prendre des mesures afin d'établir des normes fiables et une assurance de la qualité pour tous les programmes de formation – particulièrement ceux offerts par les institutions professionnelles privées.

Principaux messages

- Ce dont on a besoin avec instance est un mécanisme au niveau national qui assure une planification coopérative parmi tous les intervenants.

- Les liens entre l'industrie et le système d'éducation sont trop faibles, particulièrement au niveau secondaire et universitaire.

- Il est courant de voir des taux d'obtention de diplôme extrêmement faibles dans les programmes universitaires (p. ex., science informatique), ce qui suggère que l'information sur les carrières est très inadéquate; il s'agit là d'un énorme gaspillage de ressources.

IMMIGRATION

Recommandations sur les mesures à prendre

- Établir une enquête publique pour préciser les rôles respectifs des établissements d'enseignement secondaire, des organismes de réglementation professionnelle et du système d'immigration, et proposer un processus plus efficace et plus responsable pour la sélection des immigrants et l'évaluation et la reconnaissance de leurs qualifications.

- Généraliser le recours à l'évaluation et à la reconnaissance des acquis pour veiller à ce que les immigrants soient traités équitablement et que le Canada ne gaspille pas des ressources humaines précieuses.

- Améliorer la disponibilité et la qualité des ressources afin d'aider les immigrants à répondre à des exigences linguistiques plus réalistes (souvent, les cours offerts sont trop élémentaires et ne préparent pas les personnes au marché du travail, surtout dans un milieu hautement technologique).

- Faire une analyse comparative en ce qui a trait aux compétences requises et à la formation ou au recyclage nécessaires et rendre cette information facilement accessible aux immigrants pour que ces derniers puissent comprendre clairement leur position dans le marché du travail canadien.

Principaux messages

- En ce qui concerne les immigrants économiques, nous souffrons du « syndrome de la séduction et de l'abandon » : nous aimons attirer les personnes qualifiées au Canada, mais une fois ici, nous les faisons passer par toute sorte d'obstacles exorbitants.

- Les organismes de réglementation professionnelle doivent être sujets à un régime de responsabilité plus rigoureux et plus transparent.

- À cause des différences culturelles et d'une maîtrise insuffisante du français (ou de l'anglais), les employeurs sont parfois réticents à embaucher des immigrants, surtout dans les emplois hautement techniques qui impliquent un travail d'équipe; il faut donc trouver des moyens pour surmonter ces difficultés.

Dans l'ensemble, voici les principaux messages des participants à l'Atelier de consultation des Prairies pour les membres du Groupe d'experts sur les compétences :

- Accorder de l'attention aux questions autochtones.
- Être entièrement conscient de la différence entre les petites entreprises et les grandes entreprises.
- Résoudre les questions d'ordre juridique.

Annex I: Participants

Lorraine Beckman, Saskatchewn, L'éducation postsecondaire et la formation des compétences

Tammy Bloor-Cavers, adjointe à la direction, L'éducation postsecondaire et la formation des compétences

Brian Campbell, chef, Off-Campus Degree Credit Division, Université de Regina

Rahael Jalan, Département des sciences, Saskatchewan Indian Federated College

Kutty Kartha, directeur général, CNRC – Institut de biotechnologie des plantes

Don Somers, CETAC-West

Bronwyn South, économiste du marché du travail, Bureau de la région de la Saskatchewan, Développement des ressources humaines Canada

Janis Stone, directrice exécutive, Saskatchewan Labour Force Development Board

Gerry Stroshein, vice-président, Trimension Training and Consulting Group Inc.

Cliff Bryanton, coordonnateur des technologies, Southern Alberta Institute of Technology

Heather Langstone, consultante principale, KPMG

Michael Leung, vice-président, Développement des affaires, Telecommunications Research Labs

Patricia Miller, Conseil canadien des ressources humaines de l'industrie de l'environnement

Valerie Sluth, KPMG

Geoffrey Bresch, coordonnateur du secteur des TI, L'éducation et les compétences

Erica Bruce, Innovation économique et conseil des technologies

Christian Chinien, directeur, UNEVOC Canada, Faculté d'éducation

John Clarkson, vice-président, Innovation économique et conseil des technologies

Trevor Cornell, chef, Centre de technologie industrielle

Barry Garbutt, directeur, Collecte de fonds, et doyen de la Faculté des sciences appliquées, Collège de Red River

Leah Goodwin, directrice, Services d'aide au marché du travail

Leonard Harapiak, directeur, South Winnipeg Technical Centre

Robert Hill, doyen associé, Faculté d'agronomie, Université du Manitoba

Bill Karle, directeur principal, Éducation et fondations, Manitoba Innovation Network (MIN)

Chuck LaFlèche, président, Momentum Software Corporation

Norm Lee, consultant en ressources humaines, Stefanson & Lee, Comptables agréés

Les Mack, Field Aviation Company, Southport Aerospace Centre Inc.

Cam Mackie, KPMG

D'Arcy Phillips, coordonnateur du Comité de coordination des ressources humaines, Manitoba Aerospace

Cynthia Selley, directrice des Ressources humaines, Formation et Perfectionnement, Boeing Canada Technology Ltd

George Skinner, directeur des Programmes, Diversification de l'économie de l'Ouest Canada

Henry Soulatzkoff, directeur de l'information, Collège Robertson

Barrie Webster, président, Websar Laboratories Inc.

Brian Wood, directeur général, New Media West

Rick Workman, directeur général, Services (Manitoba), IBM Global Services

Larry Wucherer, Centre for Aboriginal Human Resource Development